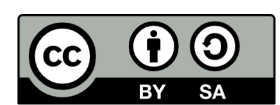
INGENIERIA SIN FRONTERAS ANDALUCIA

Revisión de la estrategia de transversalización de género y propuestas de mejora para su correcta aplicación

Para el proyecto "Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza (OED019/2017)"







Elaborado por **Victoria Coronado Ruiz** con la colaboración del **voluntariado de Ingeniería Sin Fronteras Andalucía.**

Elaborado para **Ingeniería Sin Fronteras Andalucía**, dentro del proyecto **"Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza"** con número de expediente **OED019/2017 (Andalucía Consume Crítico)**, con la financiación de la **Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.**

Sevilla, 2019.

Índice de contenidos

1/ INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualizando: Descripción del proyecto

El presente informe se enmarca dentro del proyecto de Educación para el Desarrollo con número de expediente 0ED019/2017 **"Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza" (socializado cómo "Andalucía Consume Crítico")** realizado por la ONGD Ingeniería Sin Fronteras Andalucía, en adelante ISF Andalucía, y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

Tal y como expresa la entidad en la formulación: "Este proyecto pretende contribuir a largo plazo a la construcción de una ciudadanía global, responsable y con conciencia crítica en Andalucía, poniendo en el centro el cuidado de la vida. Para ello se tratará de promover un cambio de hábitos y valores en torno a un consumo crítico y responsable, siendo transversales el enfoque de género y el enfoque basado en Derechos Humanos" (ISF Andalucía, 2017).

El objetivo general del proyecto es contribuir a la construcción de una ciudadanía global responsable y crítica en Andalucía que ponga en el centro el cuidado de la vida, siendo su objetivo específico promover un cambio de hábitos y valores en torno a un consumo crítico y responsable, consciente de las interdependencias Norte-Sur y con enfoque de género y DD.HH.

El proyecto aspira a lograr a través de sus actividades estos cinco resultados que conllevarán la consecución de su objetivo específico:

- Generados espacios de reflexión y concienciación en consumo responsable y crítico que integra las realidades de las personas implicadas en la producción y el consumo.
- Promovida una visión de consumo critica, respetuosa con los DD.HH y consciente de las interdependencias Norte-Sur y las desigualdades de género en la población andaluza.
- Promovida la participación en redes y plataforma en el voluntariado y en el equipo técnico para la movilización social y la incidencia política.
- Fortalecidas las capacidades de titulares de derecho y de responsabilidades en transversalización de género.
- Fortalecidos titulares de responsabilidades (ISF Andalucía) en comunicación para una transformación social.

Por último, para promover la sensibilización, formación y movilización ciudadana destacamos las siguientes actividades que se llevarán a cabo durante la ejecución del mismo:

1. Catálogo de Iniciativas de Producción Local.
2. Talleres de Sensibilización en Consumo Responsable y Crítico.
3. Visita a iniciativa de producción local.
4. Talleres participativos en el marco de la Escuela de Activistas.
5. Ciclo de Cine Crítico.
6. Participación en redes y plataformas.
7. Curso semi-presencial: "Transversalizando el Género. Proyectos organizaciones y presupuestos".
8. Análisis de las desigualdades y roles de género en todas las actividades de la intervención.

9. Elaboración informe Diagnóstico herramientas de comunicación social y Plan de comunicación social de ISF Andalucía.
10. Talleres de sensibilización "Derecho a la comunicación e información para una transformación social"

Las actividades estarán coordinadas por la técnica de Educación para el Desarrollo y apoyadas por el voluntariado de ISF Andalucía. Habrá acciones que contarán con la colaboración de personas expertas en materias concretas.

1.1.1 Quiénes forman Ingeniería Sin Fronteras y qué hacen

Ingeniería Sin Fronteras es una Organización No Gubernamental para el Desarrollo (ONGD) que se caracteriza por constituirse como una entidad "sin ánimo de lucro, laica, feminista y apartidista, pero con conciencia política solidaria y ecologista" (ISF Andalucía, 2019). Existen numerosas ISF en el estado español, configuradas en función de la Comunidad Autónoma en la que se trabaja. El presente proyecto ha sido elaborado por ISF Andalucía, grupo de personas técnicas y voluntarias que trabajan de manera pluridisciplinar, llevando a cabo actuaciones de cooperación internacional, educación para el desarrollo (sensibilización, formación y comunicación para la transformación social) e incidencia política. Si bien es cierto que se trabajan múltiples áreas, como son el Derecho Humano al Agua y Saneamiento o la Electrónica Ética, ISF Andalucía siempre trata en todas sus actividades y proyectos la igualdad de género, poniendo en el centro de sus actuaciones el cuidado de la vida.

1.2 Contextualizando: la incorporación de la perspectiva de género

El presente informe se enmarca en el fortalecimiento de la incorporación del enfoque de género, como uno de los objetivos del proyecto. En este sentido, se realizará una revisión de la estrategia de transversalización de género en el proyecto mencionado y, desde este punto de partida, se recomiendan medidas concretas para su implementación en las actividades a lo largo de la ejecución del proyecto, con el objeto de garantizar una mejor incorporación de la perspectiva de género en las mismas.

1.2.1 Transitando hacia la transversalidad

La intervención social sensible al género ha ido evolucionando a lo largo de las últimas décadas. En un primer momento, se realizaron lo que se han llamado políticas específicas. Estas políticas se centraban en el problema de las mujeres, trataban de paliar situaciones problemáticas concretas, sobre unos actores específicos, las mujeres. Estas acciones implicaban que el problema y la solución recaían sobre las mujeres, sin responsabilizar al resto de actores sociales, ni varones, ni instituciones, etc. Un ejemplo de políticas específicas, dentro del mundo laboral, son las acciones que promovían la incorporación de mujeres a profesiones masculinizadas.

Con el paso del tiempo, se introducen las políticas transversales. Se vió que las políticas específicas eran insuficientes para abarcar esta problemática. Era necesario responsabilizar al resto de actores que son parte de la vida social. Existe un acontecimiento clave en esta evolución: la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por Naciones Unidas en el año 1995 en Beijing. Numerosas personas expertas en este campo entienden esta conferencia clave para el reconocimiento internacional del enfoque Mainstreaming de Género (transversalidad de género).

De esta manera, el enfoque transversal traspasa la frontera de las políticas específicas, haciéndose presente en todos los ámbitos de la política. Un problema tan complejo como es la desigualdad de género solo puede enfrentarse de una manera integral, incidiendo en todos los ámbitos de la vida y las dinámicas sociales, incidiendo sobre "lo estructural" de las desigualdades.

A todo ello se le añade el hecho de que las estructuras en sí tienen una lectura patriarcal y que son generadoras de desigualdad entre géneros. Así, desde diversas instituciones comenzaron a proponerse fórmulas para que la política pública y la intervención social incorporen la cuestión de género de una manera más amplia y más compleja.

En este sentido, se ha ampliado la mirada hacia un enfoque más relacional, que toma en cuenta las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres además, se introduce otro nivel más estructural que incorpora toda la organización social en su conjunto y que incluye nuevas variables para su análisis, como la variable tiempo.

Se han ido publicando guías sobre transversalidad en distintas instituciones, desde autonómicas hasta internacionales. Son un buen ejemplo del interés que se ha despertado, y de las diferentes propuestas para llevar a cabo dicha transversalización. Así, la Junta de Andalucía, en su guía sobre transversalidad de género señala que debe estar integrada en todos los ámbitos en los que participa:

La necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de planificación de las políticas públicas desde el diseño, la ejecución y el seguimiento y evaluación de los resultados de las mismas. (...)

La perspectiva de género ha de observarse no sólo en las políticas específicamente orientadas por el objetivo de igualdad, sino en todos los ámbitos sobre los que se interviene en política pública: el educativo, el sanitario, el urbanístico, el cultural, etc. (Biencinto & González, 2010).

Además de estar presente en todos los ámbitos donde se intervenga, la transversalidad de género pretende e implica la incorporación del género en cada una de las etapas (identificación, formulación, ejecución y seguimiento, cierre y sistematización y evaluación) que requiere cualquier proyecto cuando se pone en marcha.

1.2.2 A tres niveles

El paso de las políticas específicas a las políticas transversales de género viene justificado porque las primeras sólo ponían el foco en lo que consideraban el problema de las mujeres. Las políticas transversales ponen sobre la mesa que la desigualdad entre mujeres y hombres va más allá de las situaciones concretas de las mujeres. Esto ha provocado que en el centro de atención se coloque, por un lado, las relaciones entre mujeres y hombres que generan desigualdad. Por otro lado, también se tienen en consideración las situaciones estructurales que perpetúan, o no, esta desigualdad.

Así, pueden verse tres planos diferenciados, que a su vez se superponen y se explican mutuamente, que justifican el paso de las políticas específicas en materia de igualdad a las políticas transversales de género.

En un primer nivel, muy vinculadas a estas primeras políticas específicas de igualdad, se pone el foco de atención en la situación concreta de las personas, fundamentalmente, mujeres. Un ejemplo de ello podrían ser mujeres en profesiones históricamente asociada con los hombres como puede ser la informática.

Un segundo nivel se centra en las relaciones de desigualdad que se establecen entre hombres y mujeres. Algunas propuestas en este sentido, son las que promueven la corresponsabilidad dentro de los

hogares o las que pretenden mitigar el problema de la brecha salarial o el techo de cristal en el mundo laboral.

El tercer nivel pone el foco en las relaciones estructurales que sostienen, o no, al patriarcado y que no tratan directamente, aunque están estrechamente relacionadas, de las relaciones entre géneros ni en cómo se concreta en situaciones vitales personales. Como ejemplo, podemos señalar la visibilización y dignificación de los trabajos de cuidados, que generalmente se realizan gratis o de manera precaria, o la incorporación de la variable "tiempo" tanto en investigación social como en intervención, y que ofrece claves fundamentales para atender la desigualdad estructural de género.

Estos tres niveles están interrelacionados entre sí. Es importante que cualquier situación sobre la que queramos intervenir, tenga en consideración dichos niveles. Esto permite que se transversalice el género en cada una de las fases de un proyecto de manera coherente. Así, una acción concreta deja de ser específica para estar enmarcada en un proceso transversal.

1.2.3 El diálogo con otras dimensiones sociales, la incorporación del género en las actividades y la organización interna

La dimensión de género no es la única dimensión social a tener en cuenta a la hora de situar la posición de ventaja o desventaja de una persona. Junto al género, se solapan otras dimensiones sociales, como la clase social o la etnia, entre otros. Esto explica que no todas las mujeres estamos afectadas por las mismas situaciones de desigualdad. Así, en el cruce de todas estas dimensiones sociales, ocurre una situación diferenciada con una posición de mayor o menor (des)ventaja social. Es de vital importancia por tanto que al transversalizar el enfoque de género en un proyecto no se pierda nunca una visión interseccional, para tratar así de llegar a toda la ciudadanía en su conjunto.

Es fundamental que todos estos aspectos dialoguen continuamente para dar respuestas contextualizadas y reales. Como ejemplo, podemos nombrar las cadenas globales de cuidados[1].

1.2.4 Revisión de la estrategia de la incorporación de género del proyecto hacia la transversalidad

La incorporación del género de manera transversal es necesaria allí donde intervengan personas. Así, un ciclo de cine, un catálogo sobre iniciativas de producción local o una reunión en la que participen varias entidades, son susceptibles de ser analizadas y realizadas desde las gafas del género. De hecho, es lo deseable cuando queremos transformar la realidad.

Este documento ofrece propuestas y herramientas para incorporar en la ejecución del proyecto "Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza",

Para ello, es necesario situar el punto de partida de este trabajo. El diagnóstico[2] de este proyecto tiene incorporada la perspectiva de género pero de una manera parcial, no integral. Por un lado, el diagnóstico parte de un cuestionario que no incluyó la separación de las respuestas dadas por las personas encuestadas según género, lo cual limita la profundidad de la incorporación de género en las posteriores fases[3]. Por otro lado, el cuestionario no está acompañado de una contextualización de partida para su

---

1 La conformación de las cadenas globales de cuidados es uno de los fenómenos más paradigmáticos del actual proceso de feminización de las migraciones en el contexto de la globalización y la transformación de los estados del bienestar. Es más, podríamos decir que las cadenas globales de cuidados son una localización estratégica, en el sentido que define Saskia Sassen; es decir, un aspecto estratégico "de la investigación para examinar la dinámica organizadora de la globalización y para empezar a esclarecer cómo opera la dimensión de género" (Sassen, 2003). Son, por tanto, un valioso posicionamiento desde el que debatir la interrelación entre la migración y el desarrollo. Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia.

2 Que se corresponde con la fase de identificación del proyecto.

3 Además de desagregar los resultados por género, en la fase de diagnóstico es recomendable incluir ítems que permitan identificar desigualdades de género de partida en la población destinataria, dentro del ámbito específico de actuación. Esta identificación facilita que el

elaboración: cómo y por qué se incluye la perspectiva de género de una manera transversal en el cuestionario realizado[4].

Sin embargo, sí que aparecen preguntas relacionadas directamente con el género en dicho cuestionario, como la preferencia de horario para la asistencia a las actividades o los contenidos específicos que se abordan sobre género.

Así, aunque el diagnóstico no ha tenido una visión integral-transversal de género, sí que existen elementos que ayudan a incorporarlo en las posteriores fases. Desde este lugar es desde donde se realizan las propuestas para la mejora de la incorporación de género en su ejecución.

Por otro lado, ISF Andalucía tiene interesantes fortalezas que favorecerán la incorporación en profundidad del género en el proyecto . Entre ellas, podemos destacar:

- Existe una clara intención de ir incorporando la perspectiva integral de género a lo largo del tiempo, que se observa en la constante y progresiva incorporación en la práctica de los proyectos.
- Se va a impartir un curso sobre transversalidad de género, que también forma parte del presente proyecto.
- Han llevado proyectos de cooperación internacional para el desarrollo que son ejemplos de buenas prácticas desde la perspectiva transversal de género[5].
- Han realizado talleres sobre género y organización interna, que incluían tanto la formación como el análisis de la organización y tienen previsto realizar más durante la ejecución del proyecto.
- Se observa un uso consciente del lenguaje inclusivo en la redacción de contenidos del proyecto[6].

Estos son algunos de muchos aspectos relevantes que permiten proponer herramientas de una manera más integral para realizar en la fase de ejecución.

El tiempo y el presupuesto disponible condicionan también el grado de incorporación de la perspectiva. Se ha optado por la presentación de buena parte de las recomendaciones en forma de guiones, para que faciliten su puesta en práctica. A su vez, estos guiones, pueden ser útiles para facilitar la posterior evaluación de las diferentes actividades, a modo de cuestionarios. Esta evaluación será llevada a cabo por la técnica contratada y y un grupo de discusión formado por personas voluntarias de la organización que realizarán el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades realizadas y que al finalizar el proyecto emitirán un informe. A estas evaluaciones se sumará la evaluación de una evaluadora externa especializada en género contratada.

Las propuestas de mejora para la incorporación de la perspectiva de género en la fase de ejecución del proyecto se han organizado de la siguiente manera:

---

proyecto colabore en la mitigación de esas brechas de género, aportando recursos o herramientas específicas según las necesidades identificadas. Respecto al consumo crítico y responsable, podría haber desigualdades en torno a la capacidad de mujeres y hombres para asumir los esfuerzos a nivel de tiempo a invertir o de coste económico que implica cambiar los hábitos de consumo.

4 Disponible en: https://andalucia.isf.es/project/identificacion-proyecto-0ed019-2017/

5 ISF se consolida como una organización con experiencia de trabajo en derechos humanos de las mujeres Entre otros, se podrían destacar el proyecto Derecho Humano al Agua y Saneamiento con empoderamiento de las mujeres en cuatro comunidades rurales, llevado acabo en República Dominicana junto a la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas (CONAMUCA).

6 Respecto al formulario de formulación —pero extrapolable a toda la documentación generada en las diferentes etapas del proyecto— se recomienda la coherencia y unificación de las fórmulas inclusivas usadas. Es recomendable el uso constante de sustantivos neutros —los más usados en todo el documento— o, en su defecto, desdoblamientos, evitando el uso de otras fórmulas como “ellxs”. Es necesario prestar especial cuidado para evitar la aparición —muchas veces inconsciente— del masculino genérico, así como su vinculación con estereotipos de género (p. ej. “el abogado”, “el contable”).

1. Propuesta sobre la organización interna, tanto para su funcionamiento general, como para la puesta en práctica de las actividades.
2. Las propuestas para las distintas actividades se presentan de la siguiente manera: se incluye: en primer lugar, una contextualización de género de la actividad, y de la temática en su caso. Se propondrán guías-cuestionarios que sirvan de ayuda para la incorporación de las propuestas en la ejecución del proyecto. Igualmente, serán útiles para la posterior evaluación de las actividades.



2/ ORGANIZACIÓN INTERNA

2.1 Introducción

Desde la infancia, los roles de género determinan e influyen en las relaciones que se establecen socialmente. De este modo, existen tendencias generales que pueden explicar cómo nos sentimos y dónde nos situamos en las reuniones y, en general, dentro de una organización social. La influencia de la socialización en los roles de géneros sigue siendo muy fuerte. Las personas que tienden a tener un rol masculino, mayoritariamente hombres, tienden a hablar más veces y más tiempo en las asambleas. Muchas organizaciones van vaciándose de mujeres, o están situadas en un segundo plano. En otras ocasiones, las mejores, se proponen cambiar los modelos de organización de los colectivos, para que sean más inclusivos. El reparto de las tareas también genera discriminaciones que deben evitarse.

Cualquier colectivo tiene un objetivo, que se lleva a cabo tomando decisiones y realizando las acciones oportunas que consigan dicho objetivo. Cada organización será diferente, en función del entramado de relaciones que se establezcan, de la manera en que se comparte la información y se toman las decisiones; así como del grado en que cada persona se responsabiliza de las tareas que sostienen a la organización. Es importante que tanto la realidad práctica (quiénes participan, de qué manera, de qué medios se cuentan, etc.) como los objetivos de la organización, se combinen para permitir que el proceso sea lo más orgánico, eficaz y satisfactorio posible.

Para que una organización sea equitativa, debe incorporar pautas y herramientas que faciliten la participación. Igualmente, es importante que aspectos sociales asociados a lo femenino, como el cuidado y las emociones de quienes participan sean incluidos y priorizados. En esta línea, acciones como establecer mecanismos para la resolución de conflictos o que tareas como la limpieza se traten al mismo nivel que la portavocía, en una plataforma resultan fundamentales[7]. El presente apartado presentará pues una serie de propuestas a incluir a nivel organizativo.

2.2 Quiénes participan en ISF Andalucía: Distintos grados de participación

La organización en este proyecto se conforma de la siguiente manera:

- Persona técnica contratada, que se encargará de aspectos técnicos y logísticos a lo largo de la ejecución de todo el proyecto.
- Voluntariado de Sevilla y de Córdoba que participa en la toma de decisiones para la concreción del formato con el que se ejecutarán las actividades y participará en labores logísticas durante el desarrollo de las mismas. Además, llevará a cabo el seguimiento del proyecto y dentro del voluntariado se formará un grupo de discusión que realizará una evaluación del mismo.
- Coordinadora de ISF Andalucía, formada por la junta directiva y por personas voluntarias que desean participar en este espacio. Se encargan de la toma de decisiones y organización de la asociación a nivel andaluz.

7 Los roles de género son una construcción cultural. Prueba de ello es que la dicotomía masculino/femenino se construye socialmente mediante cuatro operaciones articuladas (Murguialday, 2019):
a) Se asocia de forma natural el ser hombre o ser mujer con algunas actividades, potencialidades y limitaciones.
b) Se clasifican naturalmente algunas actividades o expresiones como masculinas o como femeninas.
c) Se valoran de manera diferente las actividades identificadas como masculinas o como femeninas.
d) Se valora en forma distinta la misma actividad, en función de si es realizada por un hombre o una mujer.
Además, la dicotomías masculino/femenino tienen diferentes valores y esferas asociadas: a lo masculino (lo público, lo racional, lo productivo, etc.) frente a lo femenino (lo privado, lo emocional, lo reproductivo, etc.). Igualmente, son más valoradas aquellas asociadas a lo masculino.

- Personal externo remunerado, que se encargará de aspectos concretos del proyecto.

Ante este organigrama es importante visibilizar que la carga de responsabilidades es diferente según de quién se trate. Así, la técnica asume mayor cantidad de trabajo y responsabilidad relacionada con el proyecto, y cabe el riesgo de sobrecarga. Para mitigar este riesgo es importante lograr un equilibrio en el reparto de tareas, evitando así la sobrecarga de la persona técnica. Deberá existir un compromiso real en las tareas que se hayan acordado, así como una comunicación constante en el grupo para apoyarse en las tareas conocer en todo momento el desarrollo de las mimas y para la toma de decisiones.

2.3 Elementos a tener en cuenta para la adecuada incorporación de género y que favorecen el buen funcionamiento interno

Las características específicas de este grupo determinarán la manera en que puede incorporarse la perspectiva de género de la siguiente manera:

- Situación laboral y derechos de la persona técnica principal[8].
- La forma de organización ante el acceso y distribución de la información, los debates y la toma de decisiones[9].
- El reparto de tareas en las reuniones: toma del acta, dinamización y recogida de turnos, preparación del orden del día, búsqueda o reserva de espacios, etc.
- Sobre las emociones y los cuidados es importante que estén presentes y visibilizados. Vinculados a ellos, las estrategias de resolución de conflictos. Las reuniones deberían comenzar comentando cómo están todas las personas del grupo.
- El reparto de tareas en el desarrollo de las actividades: contactar con profesionales para las actividades, búsqueda y reserva de espacios para actividades, comunicación de las mismas, elaboración de documentos como hojas de firmas o evaluación de las actividades entre otras.

Es importante que se genere un espacio en el que todas las personas que participen puedan sentirse cómodas. En este sentido, ayuda tener claras qué responsabilidades tienen o cómo se toman las decisiones y que exista un ambiente donde expresarse, decidir y participar con libertad. Para ello, es importante establecer unos acuerdos y unas herramientas que las hagan posibles.

Cada vez más, hay personas que se ocupan de la facilitación y de la resolución de conflictos. Sirva como ejemplo el Patriarcalitest creado por Ecologistas en Acción[10]. Desde otros colectivos y organizaciones se aportan también ideas y herramientas útiles para el buen funcionamiento de una asamblea. Muchos de ellos están directamente relacionados con la desigual participación de mujeres y hombres en los colectivos y en las reuniones y asambleas. Los apartados que siguen ofrecen recomendaciones en esta línea.

8 Cabe destacar que la técnica expresa que los derechos laborales son ampliados desde una perspectiva de género, más allá de los derechos establecidos legalmente. Así, la técnica expresa que ha tenido la confianza y el apoyo por parte del resto de participantes en situaciones en las que lo ha necesitados (por trabajo de cuidados). Es por ello que se recomienda continuar y seguir profundizando en esta línea.

9 Parte de las decisiones se toman en las reuniones -personas voluntarias y la técnica- y la parte más logística, fundamentalmente, por parte de la persona técnica.

10 Para más información: https://www.ecologistasenaccion.org/?p=105555

2.3.1 Durante las reuniones

Recomendaciones para facilitar un espacio más inclusivo:

- Para el reparto de tareas, es posible establecer una lista de participantes y que sirva para asignar las distintas tareas de manera ágil al comienzo de cada reunión, o incluso al final de la reunión anterior.
- El hecho de que los momentos de informar sobre un tema, el debate y la posterior toma de una decisión estén claramente distinguidos agilizará las reuniones y reducirá los riesgos de que haya conflictos internos. Se recomienda que esto se lleve a cabo como mínimo con aquellos asuntos que se consideren importante y/o complejos. Igualmente, es recomendable que estos tres momentos queden explicitados en el orden del día, en qué orden y con cuánto tiempo.
- El momento en que se tome la decisión sobre el asunto agilizará las reuniones y reducirá los riesgos de que haya conflictos internos. Se recomienda que se establezca sobre todo en los temas que se consideren más importantes y que, en estos casos, se nombren estos tres momentos en el orden del día de manera explícita y temporalizada.
- Se recomienda que el orden del día quede establecido en los últimos quince minutos de la reunión anterior, incluso temporalizados. Si posteriormente surgen nuevos temas, será importante acordar cómo incorporarlos (en qué orden y cuánto tiempo).
- Se recomienda que al final de la reunión haya un tiempo para valorarla de manera global. Servirá para reforzar los aspectos que hayan sido adecuados y detectar los que sean mejorables; para hacer una ronda de sentires de quienes han asistido; para conocer circunstancias importantes de quienes han participado, etc. Es otra de las maneras de facilitar la organización interna y de reducir o resolver posibles conflictos.

Se aconseja que el cuestionario del Anexo 1 sea rellenado en cada reunión y que, posteriormente, se agrupe toda la información en uno. Así, por ejemplo, podrá saberse si ha sido equilibrado el reparto de las tareas en función del género.

Con el cuestionario, se pretende definir ciertos aspectos necesarios en las reuniones, como el reparto de tareas, y que sirva a la vez como un método evaluativo que muestre si existe equidad en el reparto de las tareas, las intervenciones en las reuniones, etc. con el objetivo de ir mejorando de reunión en reunión si fuese preciso.

2.3.2 Tareas básicas para el sostenimiento de ISF Andalucía

Se propone realizar un listado básico de las tareas principales, pueden clasificarse en función de los tipos más abajo propuestos.

Es interesante saber quién la realiza (mujer/hombre/otras identidades) y desde qué posición (técnica contratada/voluntariado/personal externo contratado).

Además, pueden valorarse en función de la tabla tipo incluida en el anexo 2.

Posible clasificación de tareas:

- Tareas dentro de las reuniones.
- Tareas respecto a terceros (como plataformas y redes u otras entidades).
- Tareas de información interna.

- Tareas de logística.
- Tareas de difusión y comunicación.
- Tareas de resolución de conflicto.
- Tareas de acompañamiento a personas que comienzan en la organización.

2.3.3 Organización de actividades

La organización de actividades también puede analizarse en base al cuestionario del anexo 2.

Además, se incluye en el anexo 3 un ejemplo de aplicación del cuestionario para la actividad del Ciclo de Cine, como referencia para otras actividades.

3/ ACTIVIDADES

3.1 Ciclo de cine

3.1.1 Introducción

La mirada feminista que se ha realizado sobre el mundo audiovisual es un buen ejemplo de cómo se ha incorporado el género, así como de su evolución. Es interesante ver que, por un lado, ha sido útil para ver algunos cambios y, sin embargo, también poner sobre la mesa lo mucho que aún queda por transformar.

Como veremos, desde unas sencillas preguntas que se hicieron en la década de los ochenta, casi por casualidad, el foco se ha ido ampliando y complejizando. En un principio, la atención se centró en la presencia o no de personajes femeninos. Posteriormente, se ha ampliado el análisis tanto "delante de la cámara" (elenco, características de los personajes, etc.) como "detrás de la cámara" (tanto en puestos directivos como en los diferentes departamentos técnicos). Es interesante señalar el precedente que supuso Virginia Woolf, que en "Una habitación propia" ya criticaba el papel de los personajes femeninos en la literatura.

Así, feministas y especialistas del mundo cinematográfico han puesto sobre la mesa la desigual presencia de las mujeres en el cine en su conjunto: la brecha de género se extiende tanto delante como detrás de la cámara. Desde la presencia como protagonistas, como en el resto del elenco, así como detrás de la cámara, tanto en la parte técnica -técnicos de sonido, fotografía, vestuario, etc.- como en los puestos de decisión -dirección, guión, entre otros.

3.1.2 El test de Bechdel/Wallace[11]:

En una conversación entre dos personajes de un cómic, aparecen las primeras preguntas que dirigen la mirada de género hacia el cine. En la obra, "Unas lesbianas de cuidado", la autora, Alison Bechdel pone en boca de sus personales la invención que parece ser de una amiga suya, Liz Wallace.

Las preguntas claves de este test son:

1. Aparecen al menos 2 personajes femeninos.

2. Estos personajes se hablan la una a la otra en algún momento.

3. Esta conversación trata de algo distinto a un hombre (no limitado a relaciones románticas, por ejemplo, dos hermanas hablando de su padre no supera el test).

Veinte años más tarde, en el proyecto FiveThirtyEight, se añaden doce test más a este primero, todos ellos utilizados a la vez, permiten tener una mirada más amplia y compleja de la brecha, o no, de género en tres aspectos fundamentales: detrás de la cámara, presencia en el elenco, interseccionalidad y contenidos.

A partir de esta herramienta, analizaron las 50 películas más influyentes de Hollywood de 2016, y los resultados son realmente alarmantes. De entre las conclusiones que extrajeron podemos destacar, separándolas en elenco, interseccionalidad y "detrás de la cámara":

Aunque un tercio de las películas analizadas no cumplieron el test de Bechdel, parece que existe una reducción de la brecha de género en la presencia de mujeres protagonistas, en la cantidad y en la cualidad, en los últimos veinte años. Aparición, contenido de su presencia y en la evolución de los

11 Disponible en: https://projects.fivethirtyeight.com/next-bechdel/

personajes. En cuanto al elenco, queda camino que recorrer en el lugar que las mujeres tienen en los personajes secundarios y en el "decorado" general de la película.

La interseccionalidad incorpora la visibilidad, en número y calidad, de mujeres no blancas. En este sentido, la revisión de las 50 películas suspende estrepitosamente: no aparecen mujeres latinas que hablen un inglés "sin acento" y cuyos personajes no estén sexualizados. Y en sólo 5 películas aparecen mujeres negras en un lugar de poder y que tengan relaciones felices. Ni tan siquiera, si se incorporan en conjunto el número de personajes no blancos, tanto mujeres como hombres, se llega al 50% de las películas, aunque la presencia de hombres no blancos es ostensiblemente mayor que en el caso de las mujeres.

"Detrás de la cámara", las cosas no se ven mejor: ninguna de las películas alcanza el 50% de la presencia ni en el equipo técnico ni en los de responsabilidad. Sólo si bajamos el criterio a que al menos halla dos mujeres en cada departamento, podremos cuantificar algo. Así, en el 30% de las películas podemos encontrar la presencia de mujeres.

En cuanto a los contenidos, y a la cualidad del desarrollo de los personajes femeninos, puede establecerse claves uniendo los resultados de varios test. Esta parte la dejamos aquí, por no facilitar el contenido de este informe. Sin embargo, invitamos a leer de manera más detallada la información ofrecida en el proyecto e incorporaremos esta parte a la hora de incorporar propuestas para la selección de los documentales de la actividad.

3.1.3 ¿Cómo adaptar estos criterios a la selección de los documentales?

En este sentido, para la elección de los documentales, también es interesante detectar sobre el papel que juegan las mujeres y si están colocadas en un primer plano, tanto ellas, como las actividades o temáticas de las que hablan.

- Contenidos delante de la cámara:
    1. Presencia (número) de mujeres protagonistas y secundarias. Hablando en primera persona, y de asuntos que le afectan directamente a ellas. Que permita el análisis de la inequidad y/o claves para la transformación.
    2. Contenido con perspectiva de género sobre las relaciones (de poder) que se establecen entre mujeres y hombres.
    3. Contenido feminista sobre los niveles meso (instituciones) y macro (modelo social y de desarrollo).
    4. Presencia de mujeres (y hombres) no pertenecientes a la raza blanca.

- Detrás de la cámara:
    1. Los documentales son producidos, dirigidos o guionizados por al menos una mujer.
    2. Presencia de mujeres en el equipo técnico, o en todos los departamentos o porcentaje de presencia general.

Para facilitar la incorporación de género en la selección de las películas del Ciclo de Cine Crítico, el anexo 4 recoge los criterios seleccionado a modo de cuestionario, que puede rellenarse y que sirve como guión. Una vez rellenado, hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- A mayor número de "síes", más adecuada es la incorporación del género.

- En el caso de películas en las que no se incluya ninguno de los criterios, han de ser tomadas como alerta de una importante discriminación de género.
- Por otro lado, cuantos más criterios se cumplan, podemos considerar que mejor ha sido la selección desde la mirada de género.
- La parte de comentarios puede ser útil en varios sentidos, por un lado, recoge información útil para poder compartir y debatir, en caso de que la selección se haga en grupo y se reparta entre varios la tarea de la selección.
- Por otro lado, tanto los comentarios como los "síes" y "noes" pueden servir para la posterior evaluación de la actividad.

3.1.4 Sobre las personas que asistan al evento

El cuestionario del anexo 5 se presenta, por un lado, como apoyo a la preparación del evento en sí. Puede servir para visibilizar qué elementos favorecen una mejor incorporación de la mirada de género para que las personas interesadas puedan asistir, y lo hagan de una manera cómoda y respetuosa para ellas.

Por otro lado, facilitará la posterior evaluación del evento. Se presenta como propuesta para entregar a las personas que asistan a modo de cuestionario en el que puedan valorar el evento en su conjunto.

3.2 Participación en redes y plataformas

3.2.1 Introducción

A la hora de participar en redes y plataformas se hace imprescindible incorporar también la perspectiva de género. Por un lado, es importante saber si la igualdad de género es objetivo central o no de la red o plataforma. Igualmente, en caso de que se traten otras temáticas, hasta qué punto está incorporando el género.

En este sentido, es importante conocer si el resto de entidades que participan tienen presentes las cuestiones de género y, en caso de que las tengan, de qué manera las incorporan. Cuanto más central sea la presencia del género en las entidades que participan en la red o plataforma, más favorable será el ambiente para que sean tratados como tema central.[12]

Igualmente, es importante ver cómo es la organización interna de la red o plataforma: ¿hay el mismo número de mujeres y hombres?, ¿Cómo es el reparto de tareas? A continuación se propone un cuestionario que sirva para analizar cada red o plataforma en la que se participa.

También, se propone que se lance a las otras entidades, pues puede ofrecer información sobre qué es lo que ocurre en las relaciones que se establecen en la red o plataforma.

3.2.2 Cuestionario de apoyo

El cuestionario del anexo 6 tiene como objetivo servir de apoyo a la hora de conocer con más detalle el grado y profundidad de la incorporación de género en las redes y plataformas en las que ISF Andalucía participa.

12 Por ello, además de trabajar con redes/entidades que incorporen el enfoque de género en sus acciones y proyectos, es importante que se participe en redes que trabajen los feminismos de manera directa, pues esto facilitará la creación de sinergias con otras entidades feministas,y su colaboración en futuros proyectos, aportando perspectivas y herramientas diversas que fortalezcan la transversalización del enfoque de género en todos los niveles.

Igualmente, se recomienda que el resto de entidades que participan en cada una de las redes y plataformas rellene también el cuestionario; la mayor incorporación de género que tengan las distintas entidades facilitará su mayor presencia en la red o plataforma en la que se participa.

Cabe señalar que la presente propuesta tiene algunas limitaciones, entre ellas el hecho de que hay distintos niveles y maneras de entender cómo se incorpora el género. Sin embargo, dicha limitación puede salvarse en cierta medida al detallar cuáles son las medidas, contenidos, etc., tal y como propone el cuestionario. Así, cabe hacer posteriormente un análisis más detallado del grado de la incorporación del género.

Además, el hecho de que las entidades y las redes realicen este cuestionario, ya es interesante, en el sentido de que abre la opción a visibilizar la situación y a dar cabida a la reflexión y a su mayor incorporación.

Por último, en el caso de que se observe que la organización no participe en ninguna plataforma o red cuyo objetivo principal sea el feminista, se recomienda la participación en algunas de las que existen. La participación en plataformas feministas es fundamental para la mejor incorporación de género en la organización y la tendencia a la transversalidad.

3.3 Catálogo y visita a iniciativas de producción local

3.3.1 Introducción

El catálogo se está realizando por una entidad externa a ISF Andalucía. A continuación ofrece propuestas concretas para la incorporación de género en el catálogo en sus distintas dimensiones. Las recomendaciones que siguen han sido elaboradas en colaboración con la entidad externa, lo que ha permitido una mayor adaptación de las propuestas a la realidad de la actividad que se realiza.

Así, el catálogo recogerá la información de diversas iniciativas de producción local seleccionadas bajo dos criterios fundamentalmente:

1. Estar situada como máximo a 200 km del municipio de Sevilla.
2. Formar parte de tiendas, redes y/o mercados con criterios medioambientales y sociales dentro del municipio de Sevilla.

La información que formará parte del catálogo, será recogida a través de cuestionarios que responderán directamente las personas principales que forman parte de cada una de las iniciativas de producción local.

A continuación, se presenta la formulación final que se ha generado para la incorporación de género. Las preguntas que aparecen en el cuestionario han sido generadas en base a unos criterios básicos que también son incorporados en el presente documento.

Tras la elaboración del catálogo, se presentará la información de cada una de las iniciativas de producción, visibilizando aquellos aspectos, de género, medioambientales, laborales, entre otros, en los que tienen una mayor implicación su actividad. En la elaboración de dichas categorías también se ha colaborado y se presenta una propuesta inicial.

3.3.2 Contextualización

El contexto en el que se insertan las iniciativas de producción es específico. Por un lado, están fundamentalmente relacionadas con la producción de alimentos, aunque también al sector artesanal. Por otro lado, están en buena medida vinculadas con el ámbito rural. Así, podemos destacar algunas características específicas de la desigualdad de género en este contexto:

- Masculinización y envejecimiento de la población rural, sobre todo de las mujeres: hay más hombres que mujeres en todas las franjas de edad, salvo a partir de los 65 años o más, en la que hay más mujeres.
- La masculinización y el envejecimiento de la población femenina en el mundo rural está estrechamente relacionada con el éxodo rural femenino. Las mujeres se van en mayor proporción que los varones, y en mayor proporción las mujeres que tienen un mayor nivel de estudios reglados que se tengan.
- En 2016, sólo el 23% de las titularidades de las unidades de producción era de mujeres y sólo el 11% de mujeres jóvenes, menores de 40 años, llevaban una explotación.
- La gran desigualdad que existe respecto a quienes ostentan la titularidad entre mujeres y hombres genera otras desigualdades fundamentales que profundizan la desigualdad de género en mucha mayor medida: muchas mujeres trabajan en el negocio familiar como "voluntarias" no recibiendo remuneración directa por ello, y, en todo caso "en B". De manera que, mayoritariamente, estas mujeres no cobran un salario y/o no cotizan, no pudiendo ostentar derechos sociales vinculados a ellos, es decir no tienen acceso a derechos sociales como subsidios o prestación de jubilación o bajas por enfermedad, entre otras.
- De otro lado, la titularidad conlleva la posibilidad de solicitar subvenciones y ayudas. Así, la titularidad favorece la mayor capacitación para tomar decisiones y ejecutarlas. Con lo que se genera una desigual participación en la gestión de las unidades productivas.
- Ambos aspectos de la titularidad, cotizaciones y participación plena en la gestión de la unidad de producción, son aspectos que promueve la titularidad compartida, entre personas que pertenecen a la misma unidad familiar. Esta titularidad compartida ofrece una imprescindible visibilización de las mujeres que trabajan en estos negocios y permite un mayor empoderamiento de las mismas al darle los derechos jurídicos que corresponden ante el resto de interlocutores (en su mayoría, varones).
- La corresponsabilidad dentro de los hogares y unidades familiares y la incorporación de derechos vinculados a la economía feminista son aspectos a tener también en cuenta desde la perspectiva de género en estos proyectos. De un lado, para prevenir la sobrecarga de trabajo sobre las mujeres. Y, de otro lado, porque en muchas ocasiones los límites entre lo que se llaman trabajos productivos y reproductivos no están claramente delimitados. Entre otros motivos, porque los límites entre lo que es el hogar y la unidad productiva, espacios, o tareas, no siempre están diferenciados. Así, la ampliación de derechos laborales, desde una perspectiva feminista, más allá de los derechos establecidos legalmente.

3.3.3 Propuesta para la incorporación del género en el cuestionario

Los criterios que se han utilizado han sido:

- Primer nivel: Situación de las personas:
  - Núimero de personas según género.

    - Número de personas según su participación en la titularidad del negocio y, a su vez, según género.
    - Número de personas según derechos laborales reglados (cotizaciones) y, a su vez, según género.
- Segundo nivel: Situación relacional:
    - Reparto de tareas productivas y de cuidados según género.
    - Incorporación de derechos vinculados a la corresponsabilidad y el trabajo de cuidados (identificar previamente las tareas que se llevan a cabo).
- Tercer nivel: Situación estructural:
    - Presencia de derechos sociales vinculados tanto al mercado (laboral) como a las actividades de cuidados.
    - Visibilización de tareas, dentro y fuera de la actividad productiva relacionadas tanto con la producción como con los cuidados.

El anexo 7 muestra la propuesta concreta que se ha elaborado en colaboración con la entidad que está realizando el cuestionario:

3.3.4 Otros aspectos para la elaboración del catálogo

- Sobre los criterios para valorar de manera global a las unidades de producción en función de la información recopilada en el catálogo, se propone que se distribuyan según cinco bloques y que cada uno tenga el mismo peso[13]:

Modelo de organización interna: gestión y laboral	20 %
Igualdad de género	20 %
Inclusión diversidad social	20 %
Sostenibilidad y medio ambiente	20 %
Modelo de organización para el intercambio de la producción	20 %

- Utilización del lenguaje inclusivo
- Visibilización y valoración significativa de aquellos proyectos que incorporen elementos de género de manera destacada
- Elaboración de signos distintivos visibles sobre estos contenidos en el catálogo. Por ejemplo, que la titularidad compartida tenga un símbolo propio y que se vea junto al nombre de cada unidad productiva que la posea. Igualmente, para las titularidades sólo de mujeres.

13 La concreción final de las dimensiones que se tendrán en cuenta sigue en proceso, por lo que lo que se ofrece aquí es una propuesta general, basada en la elaboración del catálogo y el cuestionario en concreto.

3.3.5 Cuestionarios para quienes participen en las visitas

El anexo 8 incluye el cuestionario para las personas que asistan a las visitas a iniciativas de producción local.

3.4 Curso semipresencial: Transversalizando el Género. Proyectos, organizaciones y presupuestos

El presente curso ya forma parte de la propuesta formativa que ofrece la Federación Española de Ingeniería Sin Fronteras, de la que forma parte ISF Andalucía, y fue realizado en 2017. Es por ello que están disponibles el programa, la metodología y a quién va dirigido en la página web[14].

Tal como expresa la web que presenta el curso: "El curso ofrece instrumentos de utilidad para desplegar la transversalidad de género en proyectos y programas haciendo uso de presupuestos con perspectiva de género, de la comunicación inclusiva y de cláusulas de género en contrataciones y políticas laborales" (ISF, 2019).

De este modo, este curso semipresencial se presenta como un buen ejemplo de incorporación de la perspectiva de género en el proyecto "Andalucía Consume Crítico." Se pretende formar a personas vinculadas al mundo de la cooperación y la educación para la transformación social en la transversalidad de género, prestando especial atención en la interseccionalidad, en incorporar el concepto global-local en el desarrollo de los proyectos y en mantener el cuidado de todas las personas partícipes o involucradas en el proyecto.

Para la nueva edición que se llevará acabo el próximo otoño del 2019 se hará una revisión y actualización tanto de los contenidos cómo de la metodología.

3.5 Diagnóstico de Herramientas de Comunicación Social y Plan de comunicación social ISF

3.5.1 Propuestas para la incorporación de género en el diagnóstico sobre herramientas de comunicación social

Este proyecto tiene como una de las líneas de actuación la elaboración de un informe diagnóstico sobre herramientas de comunicación social y un Plan de Comunicación Social de ISF Andalucía con el objetivo de fortalecer la comunicación, tanto interna como externa, de la organización. Para ello se cuenta con la contratación de un experto en comunicación y redes sociales.

Para realizar una propuesta que incorpore el género de manera transversal en el diagnóstico se ha revisado tanto los documentos que ISF tiene sobre comunicación[15], como otros manuales de referencia que están utilizando para este diagnóstico[16].

El acceso a la tecnología de las comunicaciones tiene un sesgo de género, en detrimento del acceso de las mujeres. Sin embargo, puede pensarse que el perfil que se acerca a ISF es diferente, con inquietudes

14 Información disponible en: https://formacion.isf.es/curso/transversalizando-genero/
15 Dicho documentos son : 1) Manual de difusión; 2) Entendiendo la Intranet en 5 minutos; 3) Manual de publicación; 4) A quién debo escribir
16 Dicho manual es: Guía práctica de contracomunicación para movimientos sociales (Tianguis, n.d.)

medioambientales, sobre derechos humanos o sobre igualdad de género[17]. Esto hace pensar que, por un lado, dentro de la organización y, por otro lado, de las personas interesadas en las actividades de ISF, la brecha de género es probablemente menos significativa. No obstante, esta hipótesis será confirmada tras el diagnóstico a realizar.

Por otro lado, si ISF tiene entre sus objetivos tomar contacto con otros perfiles de la población, es importante que tenga en cuenta los sesgos de género en comunicación, tecnología y redes sociales. Sólo de esta manera podrá reducir la brecha de género y permitir la equidad de género.

Uno de los manuales de referencia que el grupo que está elaborando el informe utiliza recoge la siguiente cita:

La solución vino a mis manos sosteniendo un ejemplar de El Topo en el que, en una entrevista, Remedios Zafra hablaba sobre su libro "Ojos y capital". En ella, Remedios recogía en positivo la idea de democratización de las redes sociales, e incorporaba la siguiente idea: las redes sociales rompen la dicotomía entre lo público y lo privado, generando un cambio de paradigma en nuestras relaciones sociales a través de internet: cuando antes nos preocupaba nuestra privacidad, ahora lo que nos preocupa nuestra visibilidad. Aceptado este nuevo paradigma, el reto sería el de encontrar nuestra forma de posicionarnos ante él y trabajar no en contra, sino desde la aceptación del mismo, para encontrar la manera, en esta nueva realidad, de generar contrapoder y no quedar bajo el yugo de los poderes establecidos (Tianguis, 2016).

En esta línea, es interesante tener en cuenta la incorporación de género en los tres niveles de forma interconectada. Las siguientes recomendaciones se plantean para ser incluidas en un cuestionario que pueda ser contestado tanto por las personas que pertenecen a la organización, como por personas ajenas a la misma. Así, se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

Tercer nivel:

- Grado de visibilidad en contenidos de género.
- Grado de valoración de las cuestiones de género.
- Cantidad de tiempo requerido para las comunicaciones-valoraciones.

Segundo nivel:

- Grado de facilidad en el acceso a la información.
- Grado de facilidad en la posibilidad de ejercer la comunicación.
- Grado de facilidad en el acceso a la tecnología necesaria con determinadas herramientas sociales.
- Grado de facilidad en el manejo de la tecnología con determinadas herramientas sociales.

Primer nivel:

- La necesidad de distinguir en cada una de las preguntas, las respuestas obtenidas según mujeres y hombres. Es recomendable incorporar la opción también de otras identidades de género.
- Se recomienda también que se distingan las respuestas dadas por las personas que forman parte de la organización y las que no. También pueden observarse las diferencias según

17 Este es otro buen ejemplo de cómo el género se cruza con otras dimensiones sociales y genera una realidad específica que tiene una interpretación propia y diferencia, que tiene que leerse en su conjunto.

formación reglada y edad, como dimensiones sociales muy definitorias del perfil poblacional en ISF[18].

- Preferencia entre las herramientas sociales, para su utilización y abrir la posibilidad de nombrar otras.

Otros aspectos a tener en cuenta:

- El lenguaje inclusivo: si se usa, dejar explícito de qué manera se utiliza. En el cuestionario puede incluirse para visibilizar las diferentes opiniones al respecto.
- Visibilización de las cuestiones de género (verbal y visualmente).
- Valoración de la presencia equilibrada de las cuestiones de género con respecto a otras.

A continuación se presenta esta propuesta a modo de cuestionario guía, que puede ser respondida con socias, personas afines e incluso población ajena a la organización, en caso de que se considere interesante.

Resultará útil comparar este cuestionario con las conclusiones que ha sacado el equipo que realiza el informe. En caso de que haya divergencias, puede estudiarse cuál es la situación y encontrar las maneras de avanzar en la equidad. En los aspectos en los que haya confluencia, es posible que la incorporación real de la cuestión de género sea más fluida y fácil. Estos resultados y comparaciones serán útiles para la concreción del Plan de Comunicación posterior.

Son cada uno de los aspectos, los que, una vez diagnosticados, se incluyan en el Plan de Comunicación Social. Su concreción dependerá de los resultados del diagnóstico.

Todo lo anterior se incluye a modo de cuestionario en el anexo 9.

3.6 Escuela de Activistas y talleres de sensibilización

3.6.1 Introducción

Tanto la Escuela de Activistas (talleres participativos de diferentes temáticas) como los talleres de sensibilización comparten el mismo tipo de formato: serán actividades dirigidas a unas 20-25 personas y se realizarán en formato taller, que, tal y como se indica en la formulación del proyecto, serán en "un ambiente distendido, de diálogo y debate que pongan en cuestión diferentes temas de interés" (ISF Andalucía, 2017). Y serán facilitados por colectivos o personas especializadas en las distintas temáticas.

Cada taller tratará de una temática diferente, si bien tendrán en común el interés por el consumo en su capacidad transformadora y las relaciones de poder. Esto viene motivado por el interés que las personas expresaron en el cuestionario utilizado para la identificación y que queda reflejado en la formulación del proyecto.

Cabe destacar que los tres mayores problemas que muestra la población encuestada ante la práctica del consumo responsable son el tiempo y el coste, aspectos estrechamente relacionados con la economía feminista.

Es por ello que la conexión entre estos dos aspectos, género y consumo responsable, es de vital importancia en todo el hilo del proyecto.

18 La clase también podría ser interesante, si bien, no suele ser fácil recabar información, considerado los límites de tiempo y recursos de este diagnóstico.

3.6.2 El formato: aspectos para incorporar la perspectiva de género

Los roles de género en los que estamos todas las personas socializadas nos colocan en lugares diferentes y son generadores de desigualdad. A la hora de llevar a cabo un taller es importante tener en cuenta aspectos que favorecen o no la participación de todas las personas.

A modo genérico, asociado a lo masculino están aspectos como: hablar en público, comunicarse desde un lugar más racional que emocional, el lenguaje más académico, el uso de la palabra durante más tiempo, entre otros.

Aquellas personas que tienen más dificultad en hablar en público, de una manera más organizada o que elabora sus posicionamientos no sólo desde un lugar racionado, tiene más difícil la participación en lugares donde hay mucha gente o donde los contenidos son tratados de una manera más académica.

Así, los formatos con un número relativamente pequeño de personas (en torno a 25), con dinámicas en las que participe en pequeños grupos o una distribución del espacio que permita la visibilidad de todo el mundo, facilitan que todas las personas participen de un modo más equilibrado.

Para facilitar la incorporación de estas claves en la conformación de los talleres, se incluye en el anexo 10 un cuestionario que también puede ser de utilidad para su posterior evaluación, tanto por parte de quienes participen en los diferentes talleres, como por parte de la organización.

3.6.3 Selección del contenido: aspectos para incorporar la perspectiva de género

Los contenidos son variados y se irán definiendo en el proceso de ejecución del proyecto. Es por eso que se proponen unas recomendaciones generales a la hora de seleccionar los contenidos y las personas que faciliten los talleres. Y se presenta un ejemplo concreto, en torno al consumo responsable y la alimentación.

A modo general, se presentan algunos aspectos básicos:

- "No sé, luego no existe". Ocurre en muchas acciones, que no se incorpora la perspectiva de género porque se desconoce. A menudo, mucha gente confunde su desconocimiento sobre la materia, pensando que aquello que no sabe, y no ve, no existe. Lo que, en buena parte de las ocasiones es, cuanto menos, un error.
- Consultas a especialistas en cada una de las materias y en cuestiones de género. Cada materia tiene sus propias especificidades (consumo, urbanismo, tecnología, etc.) y son especialistas en género y en cada una de las materias las personas que pueden ofrecer claves de contenido y personas facilitar los talleres
- A modo general, es interesante preguntar si incorporan el género en los tres niveles (persona/relacional/estructural) y si lo interconectan con otras dimensiones sociales (clase, etnia, entre otros, y/o con otros aspectos (otros ámbitos, materias...).

El cuestionario del anexo 11 puede ayudar a modo de guía a la incorporación de género y puede resultar útil para la posterior evaluación de la actividad. La parte de incorporación de género puede ser un cuestionario que se presente a las personas que puedan facilitar un taller. Lo que puede ayudar a su selección.

El guión del anexo 12 ofrece un esquema detallado de aspectos que pueden tenerse en cuenta a la hora de incorporar de una manera transversal, siempre profundizable, el género en un contenido específico: el consumo responsable.

Este guión puede servir de cuestionario para preguntar sobre este contenido a quienes participen en los talleres que estén relacionados con el consumo.

4/ CONCLUSIONES

Como se ha comentado durante el presente documento, la transversalidad de género en un proyecto de educación como es "Andalucía Consume Crítico" es de vital importancia para que sus objetivos sean alcanzables por toda la ciudadanía, de manera interseccional y que haga sentir parte del proyecto a todas las personas.

En primer lugar, cabe destacar que ISF Andalucía se define como una organización feminista, que trata de integrar la perspectiva de género en todas sus acciones y formar parte de movimientos de la misma índole. De este modo, incorporar la perspectiva de género en proyectos desarrollados por organizaciones como la presente facilita todo el proceso y acogida.

Por lo tanto, se proponen diferentes acciones a incorporar para introducir el enfoque de género al proyecto. Por un lado, se presentan diferentes prácticas a integrar en la organización interna de la asociación, como cuestionarios que faciliten el reparto de tareas o turnos de palabra durante las reuniones. Por otro lado, la propuesta incluye distintas acciones a desarrollar para la planificación y desarrollo de las actividades del proyecto, como pautas para la elección de películas del cine de verano.

Igualmente, para futuros proyectos, se recomienda realizar un diagnóstico integral de género desde el comienzo en la formulación, que sea justificado y concretado en los tres niveles.

ISF Andalucía continuará trabajando y formándose en género pues considera que la transversalidad de género requiere un continuo aprendizaje, tanto interno cómo externo, para mejorar el qué hacer de la organización y los proyectos y actividades que se lleven a cabo.

5/ ANEXOS

Anexo 1: Espacio inclusivo en las reuniones

Reparto de tareas en las reuniones	Turno de palabras	mujer Nº ___ hombre Nº ___ otras identidades de género Nº ___
	Tiempos de intervención y puntos del orden del día	mujer Nº ___ hombre Nº ___ otras identidades de género Nº ___
	Toma del acta y dinamización de la reunión	mujer Nº ___ hombre Nº ___ otras identidades de género Nº ___
	Cuidado del espacio	mujer Nº ___ hombre Nº ___ otras identidades de género Nº ___
	Se distinguen claramente los momentos de información, debate y toma de decisiones	Sí No
	Comunicación en redes sociales	
Sobre los contenidos para el proceso de toma de decisiones	Están temporalizados y adecuados cada uno de ellos en el tiempo total de la reunión	Sí No
Sobre los puntos del orden del día	Están definidos antes de la reunión	Sí No

Anexo 2: Tabla para valoración de tareas estructurales

LISTA DE TAREAS	ESFERA PÚBLICA-PRIVADA *(0 lo más privado, 10 lo más público)*	VALORACIÓN SOCIAL *(del 0 al 10)*	NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN	HORAS DEDICADAS
(hacer un desglose de las tareas que se van a realizar para la actividad, antes, durante y después de la misma)			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:

Anexo 3: Ejemplo de aplicación para ciclo de cine

LISTA DE TAREAS	ESFERA PÚBLICA-PRIVADA *(0 lo más privado, 10 lo más público)*	VALORACIÓN SOCIAL *(del 0 al 10)*	NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN	HORAS DEDICADAS
Organización del espacio (puesta de sillas, etc y recogida)			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Contacto con las especialistas en la materia			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Selección de películas			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Adquisición de esas películas			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Publicidad y la divulgación de las actividades			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Presentación de las actividades			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Ambigú- tareas previas, por ejemplo adquisición de productos			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:

Ambigú- durante, quién está en la barra o/y de apoyo			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:
Ambigú-después, quién cierra el espacio, gestión de residuos, etc			Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:	Mujeres: Hombres: Otras identidades de género:

Anexo 4. Cuestionario para aplicar el test de Bechdel

CONTENIDOS	CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	COMENTARIOS
Delante de la cámara	Presencia (número de mujeres protagonistas y secundarias)	Sí / No	
	Contenido con perspectiva de género sobre las relaciones (de poder) que se establecen entre mujeres y hombres	Sí / No	
	Contenido feminista sobre los niveles meso (instituciones) y macro (modelo social y de desarrollo)	Sí / No	
	Presencia de mujeres (y hombres) no pertenecientes a la raza blanca	Sí / No	
Detrás de la cámara	Los documentales son producidos, dirigidos o guionizados por al menos una mujer	Sí / No	
	Presencia de mujeres en el equipo técnico, o en todos los departamentos o porcentaje de presencia general.	Sí / No	

Anexo 5: Cuestionario para asistentes a un evento

Género	Mujer Hombre Otras identidades de género			
Aspecto		Valoración		¿Por qué?
Horario	¿Ha sido adecuado para ti?	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Compatible con cuidados a terceras personas?	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Compatible con el trabajo remunerado?	Si No	(del 1 al 10)	
Cuidado del espacio	En general, ¿ha sido adecuado para ti?	Si No	(del 1 al 10)	
	Ambiente adecuado entre las personas asistentes	Si No	(del 1 al 10)	
	Había ludoteca	Si No	(del 1 al 10)	
	Había ambigú	Si No	(del 1 al 10)	
	Había otros espacios de cuidados	Si No	(del 1 al 10)	
	Te sentiste cómoda en el coloquio	Si No	(del 1 al 10)	
Contenido de la película	¿Te ha parecido relevante desde una perspectiva de género?	Si No	(del 1 al 10)	

Anexo 6: Cuestionario para redes y plataformas

<table>
<tr><td>Género (n.º de personas que participan)</td><td colspan="6">N.º Mujeres
N.º Hombres
N.º Otras identidades de género</td></tr>
<tr><td rowspan="7">¿Tienen como objetivo central el feminismo?</td><td rowspan="3">Sí</td><td colspan="3">A nivel organizativo</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td colspan="3">A nivel de contenidos</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td colspan="3">A nivel de proyectos</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td rowspan="4">No</td><td rowspan="4">Si son de otros temas, ¿incorporan el género de alguna manera?</td><td rowspan="3">Si</td><td>A nivel organizativo</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td>A nivel de contenidos</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td>A nivel de proyectos</td><td>Sí
No</td><td>Cómo</td></tr>
<tr><td>No</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

Anexo 7: Incorporación del género en los cuestionarios del Catálogo de Iniciativas de Producción Local

	NÚMERO DE PERSONAS INTEGRANTES		COMENTARIOS	
Titulares de la entidad	Mujeres			
	Hombres			
	Otras identidades de género			
	Compartida			
Contratadas	Mujeres			
	Hombres			
	Otras identidades de género			
¿La entidad es la principal fuente de ingresos de las personas contratadas?				
Medidas con perspectiva de género de la entidad	Conciliación familiar	Flexibilidad y adaptación del horario laboral	Sí No	Comentarios:
		Posibilidad de sustitución en caso de necesidad	Sí No	Comentarios:
		Cuidados asumidos por la entidad (ludoteca, comedor, ...)	Sí No	Comentarios:
	¿Quiénes realizan principalmente las siguientes tareas?	Gestión (ej. cuentas)	Nº Mujeres=	Nº Hombres=
		Producción (ej. cosechar)	Nº Mujeres=	Nº Hombres=
		Cuidados (ej limpieza)	Nº Mujeres=	Nº Hombres=
		Comunicación (ej. RR.SS)	Nº Mujeres=	Nº Hombres=

Anexo 8: Cuestionario de participantes en las visitas a iniciativas de producción local

Género	Mujer Hombre Otras identidades de género			
Sobre el formato del evento		Valoración (siendo 10 totalmente favorable y 1 inadecuado)		¿Por qué?
Horario	¿Ha sido adecuado para ti?	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Compatible con cuidados a terceras personas?	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Compatible con el trabajo remunerado?	Si No	(del 1 al 10)	
Tiempo de duración	¿Fue adecuada la duración de la actividad?	Si No	(del 1 al 10)	
Cuidado del espacio	En general, ¿Ha sido adecuado para ti?	Si No	(del 1 al 10)	
	Ambiente adecuado entre las personas asistentes	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Hizo uso de la ludoteca?	Si No		
	¿Había refrigerio?	Si No		
	Había otros espacios de cuidados ¿Hizo uso de esos espacios?	Si No	(del 1 al 10)	
	¿Te sentiste cómoda participando?	Si No	(del 1 al 10)	
Sobre la visita	¿Te ha parecido relevante desde una perspectiva de género?	Si No	(del 1 al 10)	
¿Se ha contado con personas especializadas en materia de género?		Si No	Cuáles	

Anexo 9: Cuestionario de evaluación del Diagnóstico de Herramientas de Comunicación

	CRITERIO	VALORACIÓN (del 1 al 10)	COMENTARIOS
Tercer nivel	Grado de visibilidad en contenidos de género	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Grado de valoración de las cuestiones de género	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Tiempo requerido para las comunicaciones-valoraciones	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Lenguaje inclusivo	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Visibilización de las cuestiones de género (verbal y visualmente)	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Valoración de la presencia equilibrada de las cuestiones de género	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Otros	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
Segundo nivel	Preferencia entre las herramientas sociales	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Grado de facilidad en el acceso a la información	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Grado de facilidad en la posibilidad de ejercer la comunicación	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Otros	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
Primer nivel	Grado de facilidad acceso a la tecnología necesaria para herramientas sociales	Mujer Hombre Otras Identidades de género	
	Grado de facilidad en el	Mujer	

	manejo de la tecnología con determinadas herramientas sociales	Hombre Otras Identidades de género	
	Otros	Mujer Hombre Otras Identidades de género	

Anexo 10: Cuestionario de evaluación de la Escuela de Activistas

ASPECTOS A TENER EN CUENTA			COMENTARIOS
SOBRE EL ESPACIO	Agradable y cuidado (en un sentido amplio, especificar en comentarios)	Sí No	¿Cómo?
	Mobiliario flexible (por ejemplo, permite colocar sillas en círculos)	Sí No	¿Cómo?
	La organización de las personas en el espacio favorecía la visibilidad y participación	Sí No	¿Cómo?
	Otros aspectos que se consideran relevantes		
SOBRE LAS DINÁMICAS	N.º de participantes	Mujer Hombre Otras Identidades género	
	Hay dinámicas que favorezcan la participación (División en grupos pequeños, reparto de portavocía, etc)	Sí No	Cuáles
	La duración de la misma era adecuada (suficiente para participar, demasiado largas...)	Sí No	¿Por qué?
SOBRE EL HORARIO	Adecuado (del 1 al 10)		¿Por qué?
LENGUAJE INCLUSIVO	Adecuado (del 1 al 10)	Cómo se concreta	¿Por qué?
INCORPORA OTRAS DIMENSIONES SOCIALES	Derechos Humanos Clase Etnia Territorios Medio Ambiente Otros		
CUIDADOS CUBIERTOS DE MANERA PARALELA	Ludoteca Ambigú Otros	Sí No	Valoración del 1 al 10

Anexo 11: Evaluación de contenidos de la Escuela de Activistas

Se ha consultado a especialistas de la materia	Sí No	Quiénes:	Comentarios:
Incorporación de género	A tres niveles	Personal	
		Relacional	
		Estructural	
	Diálogo con otras dimensiones	Clase social	
		Etnia	
		Otros aspectos	

Anexo 12: Ejemplo de cuestionario para actividades relacionadas con consumo

A modo general, vinculado al consumo:				
A nivel personal concreto	Visibiliza a las mujeres	Sí No	Cómo	Valora (del 1 al 10)
A nivel relacional (Relaciones de mujeres y hombres)	En los trabajos de cuidados[19]	Sí No	Cuáles, cómo	Valora (del 1 al 10)
	En el mundo laboral	Sí No	Cuáles, cómo	Valora (del 1 al 10)
	Reflexiona sobre el pensamiento dicotómico de género (estereotipos, roles, valores, etc)	Sí No	Cuáles, cómo	Valora (del 1 al 10)
	Otros	Sí No	Cuáles, cómo	Valora (del 1 al 10)
A nivel estructural (incorpora variables y conceptos estructurales sensibles al género)	Incluye el concepto hogar	Sí No	Cuáles	Valora (del 1 al 10)
	Incluye la variable tiempo	Sí No	Cuáles	Valora (del 1 al 10)
	Establece análisis en relación al mercado y al "no mercado convencional"	Sí No	Cuáles	Valora (del 1 al 10)
	Otros	Sí No	Cuáles	Valora (del 1 al 10)

19 Hace referencia a tareas de cuidados relacionadas con aquello que se consume, por ejemplo, el consumo de alimentos está estrechamente ligada a la compra, el almacenamiento en los hogares y su cocinado. En muchas ocasiones, se propone que se compren alimentos no elaborados ni empaquetados, con lo que el tiempo dedicado en los hogares en estas tareas es mayor. Desde la perspectiva de género, se pone atención en saber si el consumo de alimentos de esta forma puede generar una sobrecarga sobre las mujeres, aumentando la desigualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRÁFICAS

- Biencinto, N. & González, A. (2010). “Transversalidad de Género: Métodos y técnicas”, Instituto Andaluz de la Mujer.
- Federación Española de Ingeniería Sin Fronteras, ISF (2019). Curso “Transversalizando el Género. Proyectos, organizaciones y presupuestos”. Recuperado de : https://formacion.isf.es/curso/transversalizando-genero/
- Ingeniería Sin Fronteras Andalucía, ISF Andalucía (2017). Proyecto “Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza”.
- Ingeniería Sin Fronteras Andalucía, ISF Andalucía (2019). Andalucía Consume Crítico: Hacia un cambio de hábitos y valores mediante un consumo responsable y crítico de la sociedad andaluza. Recuperado de: https://andalucia.isf.es/
- Murguialday, C. (2019). “Roles de Género”, Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, HEGOA. Recuperado de: http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/115
- Sassen, S. (2003). “Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos”.
- Tianguis (n.d.). “Guía de Contracomunicación para movimiento sociales”.

Otros recursos consultados

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID (2015).“Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género”.
- Coello, R., Pérez, A. (2013). “Cómo trabajar la economía de los cuidados en la Cooperación para el Desarrollo”, Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía (2019). Igualdad de género en el medio rural. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/areas/desarrollo-rural/genero.html
- Ecologistas en Acción (2018). “Patriarcalitest, una herramienta colectiva para las dolencias de género”. Recuperado de: https://www.ecologistasenaccion.org/105555/patriarcalitest-una-herramienta-colectiva-para-las-dolencias-de-genero/
- FiveThirtyEight (2017). The Bechdel-Wallace Test. Recuperado de: https://projects.fivethirtyeight.com/next-bechdel/
- Likadi (2019). Materiales sobre transversalización de género. Recuperado de: http://www.likadi.com/
- Martínez, E. (2006). “Introducción del Enfoque de Género en la Orientación Laboral, Obra Social Funcación la Caixa”.
- Naciones Unidas (1995). “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer” en Beijing.
- Orozco, A. (2007). “Cadenas Globales de Cuidado”, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW).







    @isfandalucia

https://andalucia.isf.es

info@andalucia.isf.es